

MODE D'EMPLOI

COMMENT RÉDIGER UN CONTRAT DE TRAVAIL POUR UNE PERSONNE EN SITUATION DE DÉPENDANCE ?

PÉRIODE D'ESSAI

CLAUSE SUR LA PÉRIODE D'ESSAI

La durée de la période d'essai doit impérativement être indiquée dans le contrat de travail signé par les deux parties. À défaut, vous ne pourrez vous prévaloir de l'existence d'une période d'essai et de la possibilité de proposer le renouvellement.

Durée de la période d'essai : 2 mois maximum, sans possibilité de renouvellement.

LIEU DE TRAVAIL

CLAUSE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Le lieu de travail est le domicile privé du particulier employeur (art 1 de la CCN). Si le (ou la) salarié(e) est amené(e) à travailler sur un autre lieu que celui habituel, un accord entre l'employeur et le (ou la) salarié(e) en fixera les modalités particulières.

Il peut être utile de prévoir une mention spéciale pour l'hospitalisation. Il s'agit simplement d'évoquer la possibilité pour le (ou la) salarié(e) d'intervenir pendant l'hospitalisation de l'employeur. Il faudra ensuite rédiger un avenant au moment de l'hospitalisation (prévoyant d'éventuelles indemnités pour frais kilométriques).

NOTA BENE :
Pendant l'hospitalisation, l'employeur doit maintenir le salaire de son (sa)salarié(e) même si le (ou la) salarié(e) ne vient pas travailler sur le lieu d'hospitalisation.

NATURE DE L'EMPLOI

CLAUSE SUR LA NATURE DE L'EMPLOI

Précisez l'intitulé de l'emploi du (de la) salarié(e) dans le contrat de travail. Les principaux emplois dans le cadre de la dépendance, relevant de la convention collective des salariés du particulier employeur sont : assistant(e) de vie 1 ou assistant de vie 2.

L'intitulé de l'emploi détermine les tâches du (de la) salarié(e) ainsi que son niveau de classification.

La liste des emplois entrant dans le champ de l'application de la convention collective des salariés du particulier employeur figure dans la convention collective. Il conviendra donc de bien déterminer quel est l'emploi du (de la) salarié(e) au regard des tâches que vous souhaitez lui faire effectuer.





Concernant la fonction d'assistant de vie, il convient de prendre une attention particulière aux éléments suivants :
Le (ou la) salarié(e) sera amené(e) à exercer toutes les fonctions exercées habituellement par un assistante de vie telles qu'envisagées par la convention collective des salariés du particulier employeur et plus particulièrement :

- Pour l'assistant de vie 1 de niveau 2 de classification : assurer une présence auprès de personnes âgées ou handicapées en veillant à leur confort moral et en exécutant les tâches ménagères courantes.
- L'assistant de vie titulaire du CQP assistant de vie ou d'un titre inscrit au RNCP « assistant de vie dépendance », relève du niveau 3 de classification.
- Pour l'assistant de vie 2 de niveau 3 de classification : assurer auprès de personnes âgées ou handicapées, dépendantes, les tâches de la vie quotidienne que celles-ci ne peuvent réaliser, leur permettant ainsi de vivre à leur domicile.
- Il convient de bien distinguer la fonction d'assistant de vie effectuant une présence de nuit de la fonction de garde malade de nuit.

HORAIRES DE TRAVAIL

CLAUSE SUR LES HORAIRES DE TRAVAIL

La durée du travail est limitée à une moyenne de 48 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives. Quoi qu'il en soit, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 50 heures au cours d'une même semaine.

La convention collective prévoit la possibilité de recourir à des heures de « présence responsable », ce sont des heures de présence du (de la) salarié(e) sans travail effectif, présence pendant laquelle le (ou la) salarié(e) peut vaquer à ses occupations, tout en restant vigilant (exemple : lire un livre pendant que la personne gardée fait la sieste).

L'horaire de travail doit préciser, de manière hebdomadaire, les heures de travail effectif et les heures de présence responsable le cas échéant. Le temps de présence responsable peut notamment correspondre à une période de sieste de l'employeur.

Heures supplémentaires : ce sont celles qui commencent au-delà de 40 heures hebdomadaires.
Elles sont rémunérées ou récupérées avec une majoration.

La durée maximum du travail est de 48 heures par semaine (pouvant exceptionnellement aller jusqu'à 50 heures si les heures supplémentaires ne dépassent pas 8 heures en moyenne sur un trimestre.)

PRÉSENCE DE NUIT

Une éventuelle présence de nuit doit être prévue. Elle peut prendre plusieurs formes (avec des modes de rémunération distincts). La présence de nuit ne peut excéder 12 heures. Elle ne peut excéder 5 nuits consécutives.

- Simple présence de nuit : elle est compatible avec un emploi de jour. Il s'agit pour le (ou la) salarié(e) de dormir dans une pièce séparée, sans travail effectif habituel, tout en étant tenu(e) d'intervenir éventuellement. Cette présence est rémunérée par une indemnité forfaitaire dont le montant est, au minimum de 1/6e du salaire versé pour une même durée de travail effectif.
- Intervention toutes les nuits à plusieurs reprises : les heures sont considérées comme des heures de présence responsable. La convention (art 6) précise : « Cette situation ne peut être que transitoire. Si elle perdure, le contrat sera revu ».
- Le garde malade de nuit (poste non compatible avec un emploi de jour à temps complet) : le (ou la) salarié(e) reste à proximité du malade, sans chambre personnelle. La rémunération est au minimum de 8 heures pour 12 heures de présence de nuit. **Attention** le poste de garde malade (niveau 4 de la CCN) est un poste distinct de celui de l'assistant de vie.





REPOS HEBDOMADAIRE

Le repos hebdomadaire est de 24 heures consécutives + une demi-journée. Le jour de repos hebdomadaire n'est pas forcément le dimanche (la convention collective dit « de préférence le dimanche »).
Le travail, le jour du repos hebdomadaire ne peut être qu'exceptionnel. Si un travail est demandé par l'employeur le jour du repos hebdomadaire, la rémunération sera majorée de 25 %.

CLAUSE SUR LE REPOS HEBDOMADAIRE

JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés ne sont pas obligatoirement chômés et payés.
Seul le 1er mai est férié et chômé. Les autres jours fériés sont des jours fériés « ordinaires ».
S'ils sont travaillés, ils sont rémunérés normalement.

CLAUSE SUR LES JOURS FÉRIÉS

RÉMUNÉRATION

Il convient d'indiquer le salaire horaire brut et l'assiette de cotisations choisie d'un commun accord entre l'employeur et le (ou la) salarié(e) (forfait ou réel).

- Un salaire minimum est à respecter en fonction du niveau de classification du (de la) salarié(e).
- L'assiette de cotisation :
    - Le choix de la base réelle conduit à calculer les cotisations sociales sur le salaire brut de base dans son intégralité.
    - Le choix de la base forfaitaire conduit à calculer **les cotisations sociales patronales et salariales sur la base du SMIC brut multiplié par la durée mensuelle du travail du (de la) salarié(e) et ce quelque soit son salaire brut véritable.** Ce mode de cotisations est moins favorable au (à la) salarié(e), puisque ne cotisant qu'à hauteur du SMIC, il (elle) bénéficiera d'une protection sociale sur cette base (allocation chômage, indemnités journalières de la sécurité sociale, pension de retraite, etc.) quelque soit son salaire brut. La mention du choix de cette base et l'acceptation du (de la) salarié(e) pour ce choix sont donc impératifs.

CLAUSE SUR LA RÉMUNÉRATION

Quand les horaires de travail sont réguliers, le salaire DOIT être mensualisé.
Le calcul de la mensualisation est le suivant : salaire horaire brut x nombre d'heures de travail effectif hebdomadaire x 52/12.
Le salaire mensualisé est un salaire qui est versé chaque mois au (à la) salarié(e) (sauf cas d'absence du (de la) salarié(e), etc.).
Si le (ou la) salarié(e) effectue des heures supplémentaires, elles seront rémunérées avec une majoration.

CESU

Dans l'hypothèse où le (ou la) salarié(e) est rémunéré(e) par le CESU (l'accord du [de la] salarié[e] est obligatoire), il convient de l'indiquer au contrat.

Repas

Les partenaires sociaux ont fixé le montant d'un repas à 4,70 Euros. Si l'employeur fournit le repas à son (sa) salarié(e), il peut déduire du salaire net le montant de 4,70 Euros par repas.

Logement de fonction

Le logement de fonction, en tant que prestation en nature peut être déduit du salaire net. Les partenaires sociaux l'ont évalué à 71 Euros par mois.





Toutefois, pour déterminer le montant de cette prestation, vous pouvez également vous référer au barème en vigueur de la Sécurité sociale ou bien vous informer sur la valeur locative cadastrale des logements dans votre département. Dans cette dernière hypothèse, il est important d'obtenir l'expertise d'un agent immobilier afin de déterminer le montant du logement. Il vous fournira une copie de son expertise afin de justifier le montant que vous allez déduire du salaire de votre salarié(e).

Par ailleurs, si le (ou la) salarié(e) est tenu de dormir sur place dans le cadre de la présence de nuit, le logement ne pourra pas être déduit de sa rémunération nette.

Frais de transport

Le remboursement de 50 % de l'abonnement aux transports en commun est obligatoire pour les salariés travaillant plus de 17 h 30 par semaine (au prorata pour les salariés ayant une durée du travail inférieure).

Hypothèses où le (ou la) salarié(e) est amené(e) à accompagner le particulier employeur : prévoir la prise en charge des déplacements et frais de vie.

CONGÉS PAYÉS

La convention prévoit que, sauf accord des parties, la date de départ en congé est fixée par l'employeur, avec un délai suffisamment long (deux mois minimum).

CLAUSE SUR LES CONGÉS PAYÉS

La première année d'embauche, pensez à prévoir les modalités particulières de prise des congés (année de référence incomplète).

PROPOSITION DE CLAUSES PARTICULIÈRES

Conduite

CLAUSES PARTICULIÈRES

L'employeur devra être très vigilant concernant les assurances automobiles :

- Si le (ou la) salarié(e) utilise le véhicule de l'employeur, ce dernier devra s'assurer que son véhicule est bien assuré pour un usage par un préposé.
- Si le (ou la) salarié(e) utilise son propre véhicule, il (elle) devra attester qu'il (elle) est assuré(e) pour un usage professionnel. Les frais kilométriques seront remboursés sur la base du barème des fonctionnaires (au minimum) ou du barème fiscal (au maximum). L'employeur prendra à sa charge les éventuels frais supplémentaires engendrés par l'assurance (majoration de prime d'assurance).
- Pour un(e) salarié(e) amené(e) à conduire dans le cadre de son activité d'assistant de vie, la convention collective impose un supplément de rémunération, mais n'impose pas de minimum. La fixation est laissée à la libre négociation entre le (ou la) salarié(e) et le particulier employeur, en fonction du service rendu.

Surveillance médicale

Les salariés sont soumis à une surveillance médicale obligatoire. En particulier, une visite d'embauche doit être organisée avant l'embauche, ou avant la fin de la période d'essai.

L'EXPERTISE JURIDIQUE FEPEM VOUS ACCOMPAGNE

Nos juristes vous répondent du lundi au vendredi de 9 h 00 à 13 h 00 pour la métropole.



Numéro indigo
0 820 321 244
(0,12 €/min, tarif indicatif depuis un poste fixe, susceptible d'être modulé en fonction des opérateurs)

adh@fepem.fr

